Leiharbeiter*innen ebenso, wie besonders auffällige Persönlichkeiten.

Zum Angriff nutzen die Mobber*innen nicht nur offen ausgrenzende und verletzende Worte, sondern auch versteckte Andeutungen, diskriminierende „Witze“, missbilligende Blicke oder Gestik, bewusstes Abwenden oder schlichtes Ignorieren.

Die gegenseitige Kommunikation wird dabei unterbrochen, verhindert oder ganz eingestellt. Räumliche Abgrenzung, Rückzug oder gar Ausschluss können hinzukommen. Ständige Kritik, Lächerlich-Machen, Beschimpfung, Bedrohung, Verfolgung oder gar körperliche Gewalt sollen jemand bewusst dauerhaft mürbe machen.

Was soll das?

Die durch solche systematische Aggression ausgelösten Verunsicherungen und Selbstzweifel führen dazu , dass die Betroffenen ihre Wahrnehmung in Frage stellen. Die angegriffene Person soll gezielt abgewertet und verwundbar gemacht werden. Dieses „Fertigmachen“ ist meist eine traumatisierende Verletzung der Persönlichkeitsrechte.

Oft werden dazu – vor allem mittles digitaler Medien – auch bewusst Gerüchte, Lügen und Falschdarstellungen über die Betroffenen verbreitet. Diese vielfache, andauernde Belästigung wird durch die Nutzung von Handykameras, SMS, Internet-Foren und Chats erleichtert. Diese teilweise anonymen Angriffe zielen absichtlich auf das Ansehen und das gesellschaftliche Netzwerk der Betroffenen, um sie in Scham, Vereinzelung, Hilflosigkeit und Verzweifelung zu treiben.

Ein öffentliches Anprangern und Bloßstellen durch die unerwünschte Verbreitung von privaten oder gar intimen Informationen kann die Lage der Angegriffenen dramatisch verschlimmern. Doch unter Umständen wird bei solchem Psychoterror eine Schamgrenze überschritten, die es bisher unbeteiligten Anderen ermöglicht, sich gegenüber den Betroffenen solidarisch zu zeigen, unterstützend einzuschreiten und selbst Hilfe zu organisieren.

Wer macht denn sowas?

Vor allem offizielle (oder informelle) Führungspersonen bzw. solche, die es noch werden wollen, benutzen diese seelische Gewalt sytematisch, um einzelne Leute loszuwerden und deren sozialen Rückhalt zu zerstören. Oder es soll durch die Erschaffung eines „Sündenbocks“ von eigenen Fehlern abgelenkt werden.

Denn wenn eine Gruppe gegeneinander ausgespielt wird, ist sie leichter zu beeinflussen und zu steuern. Untergebene Gruppen werden auf diese Art geschwächt, gespalten und unfähig zum Widerstand. Daher ist es wichtig, im Kampf gegen Mobbing durch Kolleg*innen (bzw. „Bossing“ durch Vorgesetzte), die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ursachen für solche Angriffe zu erkennen und zu benennen.
Vor allem, wenn diese Aktionen das Ziel haben, eine unfreiwillige Kündigung, dauerhafte Arbeitsunfähigkeit oder den vorzeitigen Ruhestand zu erzwingen.
Oder wenn ganze Einrichtungen umstrukturiert, verkauft oder geschlossen werden sollen. Auch kann neben dem Einsparen von Personalkosten auch die Verhinderung bzw. Beendigung von gewerkschaftlichen Aktivitäten beabsichtigt sein.

Wieso passiert das?

Diskriminierung und Schikane geschehen nicht einfach nur, weil irgendjemand keine nette Person ist. Diese Ausgrenzung wird systematisch benutzt, um gegen vermeintlich Schwächere vorzugehen. Dabei wird eine eigene „Überlegenheit“ aufgebaut, um Anerkennung und Macht zu erreichen.

Denn leider ist unser Leben nicht selbstbestimmt, sondern von vielen gewaltsamen Machtstrukturen, Rangordnungen, Neid, Zwang, Ausbeutung und zunehmender Überwachungstechnologie geprägt. Ständiges gegenseitiges Bewerten (Ranking) und Selbstkontrolle durch Rückmeldungen (Feedback) führen zu engmaschigen digitalen Kontrollnetzen. Die Einführung von Sozialen Kreditsystemen (SCS) in China, bei denen durch das einzelne Verhalten auch das gesamte soziale Umfeld belohnt oder abgestraft wird, droht ein globales Vorbild für gewerbliches Cybermobbing zu werden. Anpassung und Unterordnung an die vom Staat geschützte Marktwirtschaft werden mit solchen lebenslangen Bonus-Systemen durchgesetzt und gefestigt.

Das Mobbing ermöglicht es einzelnen Menschen eine Herrschaftsbeziehung gegenüber anderen aufzubauen und auszuweiten. Durch die Festschreibung von gesellschaftlichen Normen wird eine Rangordnung (Hierarchie) hergestellt oder bestätigt. Die vorherrschende Kultur der ständigen Konkurrenz und Vereinzelung verstärkt diesen

Prozess. Der Zwang zu rücksichtslosem Karriere-Machen ist in der Marktwirtschaft weit verbreitet. Es mangelt daher oft an Solidarität mit unseren Nächsten: den Kolleg*innen, Mitschüler*innen, Nachbar*-innen, Fremden. Nicht nur am Arbeitsplatz fördert diese soziale Unsicherheit die ständig drohende Gefahr das nächste Opfer des ausgrenzenden „Herdentriebes“ zu werden.

Für Abwertung und Verfolgung nutzen die Mobber*innen oft erkennbare Merkmale wie Geschlecht, Alter, Einkommen, Kultur, Lebensstil und Weltanschauung. Aber auch körperliche bzw. psychische Leistungsfähigkeit, Krankheit oder Aussehen dienen als Vorwand für diese Willkür.

Was kann ich tun?

Ein erster Schritt, um Mobbing dauerhaft zu verhindern, ist es, diese Machtstrukturen zu erkennen, welche die seelische Grausamkeit hervorbringen. Gemeinsam gilt es dann, auf einer gleichberechtigten Ebene konkret Vertrauen und Solidarität aufzubauen. Respektvolle Rücksichtnahme und gegenseitige Hilfe sind wichtige Grundlagen für diese soziale Weiterentwicklung.

Gezielt abwertendes Ausgrenzen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz, wie Vorenthalten von Informationen, Herunterspielen von Leistungen und auch eine bewusste Über- oder Unterforderung, sowie unerfüllbare Aufgaben können durch gemeinsame Achtsamkeit und Unterstützung thematisiert und unterstützend aufgefangen werden. Hoffentlich können damit die häufigsten gesundheitlichen Folgen, wie Stress, Aufmerksamkeits-, Schlaf- und Verdauungsstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Verspannungen oder Ängste verhindet werden. Drohende Unfälle aus Nervosität und Fahrlässigkeit (oder bewusst herbeigeführte Gefährdungen) müssen ebenso gemeinsam verhindert werden, wie das Auslösen von schwerwiegenden Konflikten in Partnerschaft oder Familie, sowie die Flucht in Einsamkeit, Süchte und Selbstmord.

Praktische Tipps:

- Persönliche Konflikte versachlichen
- Selbstkritisch die Situation auswerten
- Opferrolle/Zwangslage anders bewerten
- Handlungsmöglichkeiten entdecken
- Gewalt erkennen und ansprechen
- Durch Aussprache klare Grenzen setzen
- Emontionale Ausbrüche vermeiden
- Angriffe dokumentieren (mit Zeug*innen)
- Protokoll oder Tagebuch führen
- Stressbewältigung / sportlicher Ausgleich
- Selbstwert und Gesundheit schützen
- Sozialen Rückzug verhindern
- Einbeziehen von vertrauenswürdigen Kolleg*innen, Freund*innen, usw.
- Beschwerdestellen, Beratungen oder Selbsthilfegruppen aufsuchen
- Rechtshilfe holen / Klagerecht kennen
- Reaktionen und Widerstände einplanen
- Den Fall möglicherweise veröffentlichen
- Supervision und Mediation unterstützen
- Klare Organisationsstrukturen einfordern
- Andere Betroffene schützen / unterstützen
- Eigenes Wissen weitergeben

Herausgeber*innen:
Anarchosyndikalistisches Netzwerk - ASN Köln, asn.blogsport.de

Mobbing?!

Gemeinsam gegen seelische Gewalt

Die gezielte Ausgrenzung und andauernde Schikane („Mobbing“), ob in der Schule, auf der Arbeit, zuhause oder in der digitalen Welt, ist zu einem weit verbreiteten gesellschaftlichen Problem geworden, von dem Millionen Menschen betroffen sind.

Daher versuchen Beratungsstellen, Lehrer*-innen Behörden und Fachleute etwas gegen diesen menschenverachtenden Hass zu tun. Aber dies ist nur möglich, wenn die Strukturen von Macht, Abhängigkeit und Kontrolle erkannt und offen bekämpft werden.

Auch am Arbeitsplatz ist diese seelische Gewalt schon lange ein Thema für aktive Gewerkschafter*innen geworden. Doch beim Mobbing geht es nicht bloß um einen Konflikt mit den Arbeitgeber*innen oder um alltäglichen Streitigkeiten zwischen Kolleg*-innen, sondern um das gezieltes Schikanieren von „unterlegenen“ Personen.

Mobbing ist ein (teilweise versteckter) Angriff, bei dem jemand andauernd versucht, mit seelischer Gewalt Macht gegenüber anderen anzuwenden. Oft trifft es weibliche oder junge Personen, aber die Täter*innen sind meist direkte Vorgesetzte. Oft geht es auch von gleichgestellten Kolleg*innen aus oder diese beteiligen sich daran. Es kann Neue treffen oder die Ältesten, Teilzeit- und